

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN KETIDAKAMANAN  
KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH (STUDI PADA GURU  
HONORER DI YAYASAN PENDIDIKAN BATIK SURAKARTA)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**Evelyn Noka Octarizqa**

**B100150352**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN KETIDAKAMANAN  
KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH (STUDI PADA GURU  
HONORER DI YAYASAN PENDIDIKAN BATIK SURAKARTA)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**Evelyn Noka Octarizqa**

**B100150352**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Drs. Sri Padmantyo, M.B.A**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN KETIDAKAMANAN  
KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH (STUDI PADA GURU  
HONORER DI YAYASAN PENDIDIKAN BATIK SURAKARTA)**

Oleh:

**Evelyn Noka Octarizqa**

**B100150352**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada hari Sabtu, 6 Juli 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat Dewan Penguji:

1. Drs. Sri Padmantyo, MBA.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Chuzaimah, M.M.  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Sri Murwanti, SE., M.M.  
(Anggota II Dewan Penguji)

*Sri Padmantyo*  
(.....)  
*Chuzaimah*  
(.....)  
*Sri Murwanti*  
(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**Dr. H. Syamsudin, SE, MM**

**NIK. 131602918**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, Juli 2019

Yang membuat pernyataan,



**Evelyn Noka Octarizqa**

**B100150352**

# **PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH (STUDI PADA GURU HONORER DI YAYASAN PENDIDIKAN BATIK SURAKARTA)**

## **Abstraksi**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja dan rasa ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah pada guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Populasi penelitian ini sebanyak 60 responden yaitu seluruh guru honorer Yayasan Pendidikan Batik di Surakarta maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dan seluruh populasi diambil menjadi sampel. Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Variabel ketidakamanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Stres Kerja, Rasa Ketidakamanan bekerja, dan Keinginan Berpindah

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work stress and a sense of work insecurity on shifting desire in honorary teachers at the Surakarta Batik Education Foundation. This research uses Simple Random Sampling technique. The population of this study were 60 respondents, namely all honorary teachers of the Batik Education Foundation in Surakarta, so in this study the census method was used, and the entire population was taken as samples. Based on the results of the research, compensation variables have a significant influence on the willingness to move honorary teachers at the Surakarta Batik Education Foundation. Job stress variables have a significant influence on the willingness to move honorary teachers at the Surakarta Batik Education Foundation. Variables of insecurity have a significant influence on the willingness to move honorary teachers at the Surakarta Batik Education Foundation.

**Keywords:** Compensation, Job Stress, Sense of work insecurity, and the desire to move

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan

organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerja nya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah dan meninggalkan perusahaan karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Septiari, 2016).

Keinginan berpindah termasuk masalah klasik yang dihadapi para pengusaha sejak masa revolusi industri, kondisi lingkungan yang buruk, upah yang teralu rendah, serta tidak adanya jaminan sosial merupakan penyebab utamanya keinginan berpindah pada waktu itu. Keinginan berpindah haruslah disikapi sebagai fenomena perilaku manusia dalam kehidupan suatu perusahaan baik dalam sudut pandang individu maupun sosial mengingat bahwa keinginan berpindah individu tersebut dapat berdampak secara signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Septiari, 2016). Keinginan berpindah yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan yang dibutuhkan serta biaya perekrutan tenaga kerja baru.

Ketidakamanan kerja adalah faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya keinginan berpindah yang terus meningkat. Salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran disfungsional. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan. Terbentuknya ketidakamanan kerja disebabkan antara lain karena perbedaan persepsi dan kepribadian masingmasing individu, persepsi dan kepribadian merupakan teori dasar konstruk bagi variabel pemicu ketidakamanan kerja, variabel tersebut adalah konflik peran, peran ambiguitas, fokus kontrol dan perubahan organisasi.

Tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap keinginan berpindah guru honorer.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap keinginan

berpindah guru honorer, 3) Untuk mengetahui pengaruh rasa ketidakamanan bekerja terhadap keinginan berpindah guru honorer.

## **2. METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode penelitian survei. Dalam rancangan survei, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif beberapa kecenderungan, perilaku, atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Dari sampel ini, peneliti melakukan generalisasi atau membuat klaim-klaim tentang populasi itu. Penelitian ini disebut metode pendekatan kuantitatif dikarenakan data dalam bentuk kata-kata yang umumnya di peroleh melalui kuisioner. Metode pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui susunan pertanyaan yang diberikan kepada responden.

Penelitian ini mengambil tempat di Yayasan Pendidikan Batik yang berada di Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer Yayasan Pendidikan Batik yang berjumlah sebanyak 60 orang. Adapun pada penelitian ini dengan mengambil sampel dari seluruh guru honorer yang ada pada Yayasan Pendidikan Batik Surakarta yang berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Probability Sampling*. Jenis sampel *probability sampling* ini dipilih secara acak, teknik penarikan sampel menggunakan cara ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu suatu teknik penentuan sampel secara acak.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Guru Honorer Yayasan Pendidikan Batik Surakarta**

Variabel kompensasi diketahui nilai uji statistik  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,317 > t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05 (\alpha)$ . Hal ini berarti

variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah guru honorer Yayasan

Pendidikan Batik Surakarta”, terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putrianti, Hamid, & Mukzam, (2014) dengan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan keinginan berpindah, pada penelitian yang dilakukan oleh Putrianti et al (2014), dan pada penelitian Widayati (2016) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah, yang berarti apabila kompensasi yang diberikan berupa gaji sudah tepat waktu dan pemberian upah lemburan sudah sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan maka niat keluar kerja dari karyawan akan menurun, dan sebaliknya.

### **3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Guru Honorer Yayasan Pendidikan Batik Surakarta**

Variabel stres kerja diketahui nilai uji statistik  $t_{hitung}$  sebesar 2,115 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05 (\alpha)$ . Hal ini berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Dengan demikian berdasarkan data diatas hipotesis yang menyatakan “Stres kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah guru honorer Yayasan Pendidikan Batik Surakarta”, terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pada & Fung (2012) bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap keinginan berpindah. Dan pada penelitian Budiastiti, Dewi, & Wibawa (2016), bila stres kerja menurun maka tingginya tingkat keinginan berpindah akan menurun. Ini menunjukkan bahwa variabel independent stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent keinginan berpindah.



### **3.3 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Guru Honorer Yayasan Pendidikan Batik Surakarta**

Hasil analisis data yang telah dilakukan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer yayasan pendidikan batik Surakarta, diketahui nilai uji statistik  $t_{hitung}$  sebesar 2,766 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05 (\alpha)$ . Hal ini berarti variabel ketidakamanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Berdasarkan pernyataan di atas maka hipotesis ketiga dalam penelitian “Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah guru honorer yayasan pendidikan Batik Surakarta”, telah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Halimah et al., (2016) menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah. Dan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Putra (2016) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

### **3.4 Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Guru Honorer Yayasan Pendidikan Batik Surakarta**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui kompensasi, stres kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keinginan berpindah guru honorer Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.

Ditunjukkan dengan perhitungan diperoleh nilai signifikan hitung sebesar 0,000, hal ini berarti variabel kompensasi, stres kerja dan ketidakamanan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Dengan demikian hasil dapat dikatakan *goodness of fit* atau adanya kecocokan antara variabel.

Guru honorer yang merasa kompensasinya tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan akan memiliki keinginan untuk berpindah dari tempat mereka

bekerja, pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Putrianti, Hamid, & Mukzam, (2014) dengan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan keinginan berpindah. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Putrianti et al (2014), dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap keinginan berpindah.

Stres kerja dan ketidakamanan kerja dapat meningkatkan keinginan guru honorer untuk berpindah. Dengan memperhatikan sebab dan solusi untuk mengatasi stres kerja, dapat meminimalisir keinginan untuk berpindah. pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Pada & Fung (2012) bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap keinginan berpindah. Dan pada penelitian Budiastiti, Dewi, & Wibawa (2016), bila stres kerja menurun maka tingginya tingkat keinginan berpindah akan menurun. Ini menunjukkan bahwa variabel independent stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent keinginan berpindah. Dan karyawan yang terlalu banyak mengalami tekanan rasa tidak aman dalam bekerja dapat meningkatkan keinginan mereka untuk berpindah pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Halimah et al,. (2016) menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah. Dan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Putra (2016) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulannya sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.

- b. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.
- c. Variabel ketidakamanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta.
- d. Hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikan hitung sebesar 0,000, hal ini berarti variabel kompensasi, stres kerja dan ketidakamanan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel keinginan berpindah guru honorer di Yayasan Pendidikan Batik Surakarta. Dengan demikian hasil dapat dikatakan *goodness of fit* atau kecocokan antar variabel.

#### **4.2 Saran**

- a. Bagi Yayasan Pendidikan Batik di Surakarta menjaga hubungan baik dengan sesama guru dan tidak membedakan baik guru tetap maupun guru honorer agar tidak terjadi kesenjangan di antara guru.
- b. Bagi guru honorer sebaiknya lebih mengerti batas kemampuan dalam bekerja agar dapat mengurangi resiko stres kerja yang terjadi.
- c. Bagi Yayasan Pendidikan Batik di Surakarta lebih memperhatikan fasilitas-fasilitas yang kurang lengkap dan tidak berfungsi untuk meminimalisir guru honorer yang ingin berpindah.
- d. Bagi peneliti selanjutnya dengan tema yang sama sebaiknya menambah variabel yang diteliti tidak hanya variabel kompensasi, stres kerja dan ketidakamanan misal nya seperti komitmen organisasi, beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, A., & Afgan, S. (2016). The Relationship Of Job Stress And Turnover Intention In Commercial Banks Of Pakistan By Assessing The Mediating Role Of Burnout, *Jurnal Of Economy* 10(1), 1–23.
- Azis, H., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Alauddin, N. (2017). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada PT. Mandala, *Jurnal Of Economy* 2(7).
- Dan, K. (2012). Analis Pengaruh Stres Kerja Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Karyawan, *Jurnal Bisnis Manajemen*(4)1–83.

- Hamid, M. Hasan. (2016). Turnover Intention; Work Motivation; Work Stress; Workload, *Jurnal Manajemen*, 6(2), 103.
- Salisu, J. B. (2015). The Impact Of Compensation On The Job Satisfaction Of Public Sector Construction Workers Of Jigawa State Of Nigeria, *Journal Business and Management* 6(4), 10–11.
- Septiari, N. K. ; I. K. A. (2016). Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- Witasari, L. I. A. (2009). (Studi Empiris Pada Novotel Semarang) ( Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Wawasan Bisnis dan Manajemen*. (2)2035.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.